

Saksbehandler: Annikken Reitan Borgestrand
Arkivsaksnr.: 18/23

Arkiv: 000

DEBATTHEFTE 2018 - KS SPØR HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018, IA, PENSJON OG BEMANNINGSNORMER

Vedlegg:

Debatthefte 2018 – KS spør.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Sammendrag:

KS har også for tariffoppgjøret 2018 bedt kommunene om tilbakemelding på en del spørsmål gitt i «Debatthefte – KS spør». Kommunestyret bes om å slutte seg til innspillene gitt i dette saksframlegget.

Saksutredning:

Våren 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det betyr at hovedtariffavtalen skal reforhandles og at det gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger. Hovedstyret i KS vedtar mandatet for forhandlingene. Debattheftet, sammen med de fylkesvise strategikonferansene, danner grunnlag for bred forankring av mandatet hos medlemmene.

Arbeidet med fornyet offentlig tjenestepensjon, IA – avtalen og bemanningsnormer er tema som blir viktige i 2018 og som KS også ber om innspill til.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i kommunen og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

Hovedtariffoppgjøret 2018

Norsk økonomi har snudd fra nedgang til en moderat vekst som forventes å fortsette. Dette vil gi en gradvis høyere lønnsvekst de nærmeste årene. Virkningstidspunkt for sentrale tillegg og lokale forhandlinger bidrar til overheng (se «Ord og uttrykk» på side 18 i debattheftet) på om lag 1,6 prosent. Sammen med en anslått lønnsglidning på 0,2 % betyr det at ca 1,8 % av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter. Dette utgjør en forholdsvis stor andel av den forventede årslønnsveksten for 2018. Partene i KS – området har derfor et beskjedent økonomisk handlingsrom (disponibel ramme) i 2018. I et sentralt lønnsoppgjør kan den disponible rammen brukes til ett eller flere økonomiske elementer. Dette er som regel generelt lønnstillegg, midler til lokale forhandlinger og regulering av andre godtgjøringer (eksempelvis helgetillegg).

KS spør: Hvilke elementer i oppgjøret (for eksempel generelle tillegg, lokal pott, eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen.

Offentlig tjenestepensjon

Behov for endringer i offentlig pensjon og AFP (avtalefestet pensjon) er blitt omtalt i debattheftet og på strategikonferansen de siste tre årene. Arbeids- og sosialministeren har høsten 2017 varslet at arbeidet med pensjonsreformen skal gjenopptas. Det forventes derfor at pensjon blir et sentralt tema i 2018. Etter behandling av spørsmål knyttet til offentlig tjenestepensjon de siste tre årene har tilbakemeldingene vært at pensjonsordningen må oppleves som gode og trygge, og slik bidra til å styrke rekrutteringen. KS sitt mål for tilpasningene er at de:

- ✓ Gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- ✓ Bidrar til å begrense kostnadsveksten
- ✓ Gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- ✓ Bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- ✓ Legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- ✓ Sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor.

KS spør: Er det andre tema eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?

IA - avtalen

Siden 2001 har partene i arbeidslivet og myndighetene gått sammen om avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA – avtalen). Avtalen har blitt reforhandlet hvert fjerde år. Dagens avtaleperiode løper ut 2018. Det forventes at Regjeringen vil invitere partene i arbeidslivet til drøftinger om hvordan arbeidet med inkluderende arbeidsliv kan tas videre etter at IA – avtalen er utløpt. Rådmenn oppgir høyt sykefravær som en av de største arbeidsgiverutfordringene. Sykefraværet er spesielt høyt innenfor enkelte kommunale tjenesteområder, som helse og omsorg og barnehager. Det er også fortsatt mange som faller ut av – eller ikke kommer inn i – arbeidslivet av helsemessige årsaker. KS mener kommunesektoren kan spille en nøkkelrolle i inkluderingsarbeidet, gitt de riktige virkemidlene og rammebetingelsene.

Det å lykkes med lavere sykefravær og økt inkludering er krevende problemstillinger både for samfunnet og for arbeidslivet. Etter 16 år med IA – avtalen kan det være behov for å tenke nytt. Det er nødvendig å diskutere nye innfallsvinkler for å oppnå bedre resultater i kommunene, særlig i sykefraværarbeidet. Vi må drøfte hvorvidt et nasjonalt trepartssamarbeid om IA fortsatt er en vei å gå, eller om andre retninger er mer hensiktsmessig for kommunesektoren.

KS spør: Hva skal være KS sin videre posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?

- a) *Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nyteknisk og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?*
- b) *Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?*
- c) *Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?*

Bemanningsnormer og kompetansekrav

I den politiske debatten er det økt oppmerksomhet om bemanningsnormer som virkemiddel i statens styring av kommuner og fylkeskommuner. Og vi har de seneste årene sett flere lovkrav knyttet til kompetanse. Begrunnelsen er blant annet rettsikkerhet, kvalitet i tjenestene, likhet og likeverd. KS har framholdt at bemanningsnormer og faglige kompetansekrav med videre i kommunesektoren i all hovedsak må være veiledende. Eventuelle bindende normer må være utformet på et så overordnet nivå som mulig, og ikke knyttes til virksomhetsnivå. Slike krav bør ikke begrense lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom, og kommunene/fylkeskommunene må få full kompensasjon for økte utgifter.

KS spør: Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?

- a) Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?*
- b) Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?*

Vurdering:

Saken legges fram til drøfting av spørsmål og problemstillinger gitt i debattheftet. Rådmannen har følgende innspill til de spørsmål som stilles:

- 1. Hvilke elementer i oppgjøret (for eksempel generelle tillegg, lokal pott, eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen.*
Tilbakemelding fra Øyer kommune:
Primært ønskes alt i en lokal pott. Alternativt alt sentralt. Lokale forhandlinger krever mye ressurser både av arbeidsgiver og organisasjonene. Dette er ikke hensiktsmessig når den lokale potten bare utgjør en liten andel av totalen.
- 2. Er det andre tema eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?*
Tilbakemelding fra Øyer kommune:
Vi rekrutterer spisskompetanse i stor grad på flere fagområder. Et av våre viktigste konkurransefortrinn er den gode pensjonsordningen som kommunalt ansatte har. Det er et konkurransefortrinn som kommunene er avhengig av i framtiden når tilgangen på kvalifisert arbeidskraft blir dårligere. Det er viktig at det er fortsatt fokus på dette.
- 3. Hva skal være KS sin videre posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?*
 - a) Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nyteknisk og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?*
 - b) Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?*

- c) *Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?*

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

I nåværende IA-avtale er det høyt fokus på sykefravær. Det bør være mer fokus på nærvær. Nærvær bør stå i fokus på alle arbeidsplasser. Dette kan igjen bidra til å redusere sykefraværet. For å inkludere flere i arbeid som i dag står utenfor arbeidslivet bør det fokuseres på å legge til rette for kommunene slik at de er rustet til å ta i mot arbeidstakere som trenger veiledning. Dette kan blant annet gjøres gjennom tilskuddsordninger og eventuelt andre støtteordninger. Kommunene kan spille en viktig rolle for å få flere inkludert i arbeidslivet dersom det legges bedre til rette for det.

4. *Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?*

- a) *Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?*
b) *Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?*

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

KS bør ikke akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav. Det fratrukk kommunene muligheten til å gjøre lokale vurderinger og dermed reduseres den lokale handlefriheten. Bemanningsnormer og kompetansekrav bør være veiledende.

Rådmannens forslag til innstilling:

Kommunestyret slutter seg til innspillene som framgår av saksframlegget og disse oversendes KS.

Ådne Bakke
Rådmann

Annikken Reitan Borgstrand